مستوى فعالية البرامج التدريبية في جمعية المكتبات و المعلومات الأردنية و أثرها على تنمية الموارد البشرية

اعداد

د. عمر جرادات   روندا البدر

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى فعالية البرامج التدريبية التي تقدمها جمعية المكتبات و المعلومات الأردنية.وتحديد أثر مستوى فعالية البرامج التدريبية على تنمية الموارد البشرية في جمعية المكتبات و المعلومات الأردنية ومعرفة أثر المتغيرات الشخصية و الوظيفية لدى المتدربين (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة، مسار البرنامج التدريبي، مكان التدريب) على مستوى فعالية البرامج التدريبية من وجهة نظر المتدربين أنفسهم.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع (120) إستبانة على المتدربين في جمعية المكتبات و المعلومات حيث تم توزيعها على عينة طبقية عشوائية, وقد تم معالجتها بالأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة في ضوء إستخدام المنهج المسحي الوصفي التحليلي، وقد أظهرت النتائج ما يلي: ان هناك مستوى متوسط لفعالية البرامج التدريبية التي تقدمها جمعية المكتبات و المعلومات الأردنية بأبعادها المختلفة (المدربون، مناهج البرامج التدريبية، مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب) من وجهة نظر المتدربين،

- هناك مستوى متوسط لتنمية الموارد البشرية في جمعية المكتبات و المعلومات الأردنية بأبعادها المختلفة (تحقيق أهداف البرامج التدريبية و مدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية، التحفيز، الرغبة في التغيير) من وجهة نظر المتدربين أنفسهم
- هناك أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) لمستوى فعالية البرامج التدريبية بأبعاده المختلفة على تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المتدربين أنفسهم .
- هناك أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05)لمستوى فعالية البرامج التدريبية و مدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المتدربين أنفسهم.
- هناك آثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05)لمستوى فعالية البرامج التدريبية على تحفيز المتدربين من وجهة نظر المتدربين أنفسهم .
- هناك أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) لمستوى فعالية البرامج التدريبية على رغبة المتدربين في التغيير من وجهة نظر المتدربين أنفسهم.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(α≤0.05) في تقدير المتدربين لمستوى فعالية البرامج التدريبية تعزى إلى المتغيرات الشخصية و الوظيفية التالية(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي، المسار التدريبي للبرامج، مكان التدريب).

وخلصه الدراسة الى بعض التوصيات منها

1. اطلاع المشاركين على أحدث الدراسات و الأبحاث و التي لها علاقة بموضوع البرامج التدري
2. اخضاع المتدربين الى اختبار .لاجتياز البرنامج التدريبي, ومنح شهادة البرنامج التدريبي حسب الاستحقاق
3. التطوير المستمر للقاعات التدريبية ومرافقها وتجهيزاتها.
4. ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي.
5. ان يكون هناك متابعة من قِبَل دوائر المشاركين لمعرفة مدى الفائدة التي تحققت من البرنامج التدريبي.
6. تحفيز المدرب من خلال المكافآت التي تشعره بأنه بمستوى اهمية المتدرب

مشكلة الدراسة

لقد فرض علينا العصر مما فيه من تسارع و تتطور بتراكم المعرفة مما أستدعى إلى ضرورة تنظيم مصادر المعرفة ،فهذا يتطلب ضرورة إعداد القوى البشرية و تنميتها ، لتتمكن من مواجهة هذه التغيرات ، فالتدريب هو

نشاط يهدف لتنمية القدرات و المهارات الفنية و مهارات إيصال المعلومات للمستفيدين من المكتبات الجامعات الحكومية ، حيث يعد تدريب الأفراد من أهم الاستثمارات في البشر (ارحيم،2002:)

و من هنا تكمن مشكلة الدراسة في عدم المعرفة بمستوى فعالية البرامج التدريبية في جمعية المكتبات و المعلومات الأردنية وأثره على تنمية الموارد البشرية. و يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال طرح التساؤلات التالية:

ما هو مستوى فعالية البرامج التدريبية في جمعية المكتبات و المعلومات الأردنية و آثرها على تنمية الموارد البشرية ؟

أهمية الدراسة :

تنبع أهمية الدراسة كما جل الدراسات العلمية القيمة ،من خلال ما تقدمه من مساهمات ذات فائدة من الناحيتين النظرية و العلمية.

أولاً: المستوى النظري:

تنبع أهمية الدراسة من كونها تبحث في أحد المواضيع الإدارية المهمة و هو التدريب الإداري و تنمية الموارد البشرية، وكما تكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة مما توفره من خلفية نظرية و دراسات سابقة حول التدريب و تنمية الموارد البشرية . و تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة نتيجة لقلة المراجع و الدراسات المنشورة التي تناولت هذا الموضوع سواء في البيئة العربية بشكل عام أو البيئة الأردنية بشكل خاص(حسب علم الباحثان) فأنه من المتوقع أن تمثل هذه الدراسة إضافة جديدة للمكتبة العربية و الأردنية في هذا المجال.

ثانياً: المستوى التطبيقي:

تأتي أهمية الدراسة من اختيارها للمجتمع الذي طُبقت عليه و هي جمعية المكتبات و المعلومات الأردنية، حيث تكمن رسالة الجمعية بالتزامها بالتحسين المستمر و الأمثل لمواردها البشرية ، مما يزيد الثقة لدى موظفي المكتبات و مؤسسات المعلومات عند أدائهم لوظائفهم. و من المأمول أن تسهم نتائج الدراسة و توصياتها على توظيف بعض هذه النتائج لدعم العملية التدريبية، و ما يترتب علية من نتائج إيجابية في تعزيز عملية التطوير و تنمية الموارد البشرية في مكتبات و المعلومات الأردنية.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية

- التعرف على مستوى فعالية البرامج التدريبية التي تقدمها مكتبات جمعية المكتبات و المعلومات الأردنية.
- تحديد أثر مستوى فعالية البرامج التدريبية على تنمية الموارد البشرية في جمعية المكتبات و المعلومات الأردنية.
- تحديد أثر المتغيرات الشخصية و الوظيفية لدى المتدربين (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة، مسار البرنامج التدريبي، مكان التدريب) على مستوى فعالية البرامج التدريبية من وجهة نظر المتدربين أنفسهم.
- الخروج بمجموعة من التوصيات و المقترحات إلى المعنيين في جمعية المكتبات و المعلومات الأردنية على ضوء النتائج التي توصلت أليها الدراسة.

فرضيات الدراسة:

أولاً : تسعى هذه الدراسة إلى التحقق من صحة الفرضيات التالية، وهي:

الفرضية الأولى: هناك مستوى متوسط لفعالية البرامج التدريبية التي تقدمها جمعية المكتبات و المعلومات الأردنية بأبعادها المختلفة (المدربون، مناهج البرامج التدريبية، مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب) من وجهة نظر المتدربين.

الفرضية الثانية: هناك مستوى متوسط لتنمية الموارد البشرية في جمعية المكتبات و المعلومات الأردنية بأبعادها المختلفة (تحقيق أهداف البرامج التدريبية و مدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية، التحفيز، الرغبة في التغيير) من وجهة نظر المتدربين أنفسهم

الفرضية الثالثة: هناك أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى فعالية البرامج التدريبية بأبعاده المختلفة على تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المتدربين أنفسهم .

و ينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية :

الفرضية الفرعية الأولى: هناك أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)لمستوى فعالية البرامج التدريبية و مدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المتدربين أنفسهم.

الفرضية الفرعية الثانية : هناك آثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى فعالية البرامج التدريبية على تحفيز المتدربين من وجهة نظر المتدربين أنفسهم .

الفرضية الفرعية الثالثة: هناك أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى فعالية البرامج التدريبية على رغبة المتدربين في التغيير من وجهة نظر المتدربين أنفسهم.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير المتدربين لمستوى فعالية البرامج التدريبية تعزى إلى المتغيرات الشخصية و الوظيفية التالية(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي، المسار التدريبي للبرامج، مكان التدريب).

التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

ولقد تم استعمال عدد من المفاهيم في هذه الدراسة وهي:-

التدريب الإداري Management Training: هو العملية المنظمة والمستمرة والهادفة لتزويد الموظف بالأساليب والخبرات و الاتجاهات العلمية والعملية السليمة لاستخدام المعارف والمهارات الحالية التي يمتلكها والجديدة التي يكتسبها بما يمكنه من إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في مكان عمله، وتقديم أفضل أداء ممكن في عمله الحالي ويعده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية (الزعبي،2012).

البرنامج التدريبي Training Program: هي مجموعة من الأنشطة التعليمية المخطط لها والهادفة إلى إحداث تغيرات في سلوك المتدربين بما يتعلق بالمعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات لتنمية الكفايات اللازمة للمتدربين لتطوير وتحسين أدائهم (الربيع, 2010)

فعالية البرامج التدريبية'Effectiveness Training Programs : مدى تقييم المتدربين والمدربين لكفاءة العناصر المكونة للعملية التدريبية, وبالتالي مدى مساهمتها في تحقيق أهداف البرامج التدريبية والمتمثلة في تحسين مستوى أداء المتدربين الفعلي في عملهم (الزعبي،2012).

المتدرب Trainee: هو الشخص الذي يسعى إلى اكتساب المهارات والمعارف والاتجاهات اللازمة لأداء عمل محدد بأفضل الطرق والأساليب من خلال العملية التدريبية (الزعبي،2012).

التحفيز Motivation: تشجيع الأفراد وشحن هممهم حتى ينشطوا في أعمالهم من أجل تحقيق أهداف المكتبات، وتبدأ العملية بالتأثير الخارجي على الأفراد كأن يعرض عليهم أجراً أعلى من أجل القيام بعمل أكثر، لكن نجاحها يتوقف على عوامل داخلية تتصل بوضعية الفرد النفسية (الداوي, 2008).

الدراسات العربية المتعلقة بالتدريب.

1. دراسة **(العواودة, 2010)** هدفت إلى تحقيق العلاقة بين تبني إستراتيجية التدريب وبين أداء العاملين في الدوائر الوظيفية في جامعة آل البيت. وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر هام ذو دلالة إحصائية لجميع المتغيرات المستقلة موضوع الدراسة على الأداء. و أوصت الدراسة بضرورة اللجوء إلى طرق علمية لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في جامعة آل البيت ودراستها, بالإضافة إلى العمل على بناء برامج تدريبية تُحاكي مُعيقات الواقع العملي وتعمل على حلها.
2. دراسة **(الربيع, 2010)** هدفت إلى التعرف على مدى فعالية البرامج التدريبية التي يعقدها المعهد الوطني للتدريب في تحقيق الأهداف المرجوة. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: أن هناك مستوى مرتفع من الفعالية للبرامج التدريبية التي يعقدها المعهد, كما تبين وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقدير المبحوثين لمستوى الفعالية للبرامج التدريبية تُعزى إلى المتغيرات (الجنس, المستوى الإداري). وقد أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في توقيت إنعقاد البرامج التدريبية, بالإضافة إلى الحاجه لزيادة مدة البرامج التدريبية.
3. **دراسة (النعيمي, 2010)** هدفت إلى التعرف على أثر التدريب على أداء العاملين في وزارة الصحة العراقية, كما هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الأبعاد الفكرية والسلوكية والاقتصادية للتدريب على الأداء. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى تأثير التدريب على الأداء ومستوى تأثير الأبعاد الإقتصادية للتدريب على الأداء كان متوسطاً. بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر التدريب على أداء العاملين تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس, العمر, المستوى التعليمي, نطاق الإشراف). وقد أوصت الدراسة بضرورة رفع مستوى تأثير التدريب على الأداء في مجال الأبعاد السلوكية من خلال توجيه الموظف على العمل الجماعي وتنسيق أنشطته مع أنشطة الأخرين.

فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية:

1. **دراسة** (بن عيشي, 2012) هدفت إلى معرفة دور تأثير تطبيقات تنمية الموارد البشرية على تعظيم الاستثمار في العنصر البشري في الجزائر. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير مباشر لتطبيقات تنمية الموارد البشرية (الاستقطاب، التكوين، الاختيار التعيين، تقييم الأداء، تحليل الوظائف، تخطيط المسار الوظيفي) على تعظيم الاستثمار في العنصر البشري. وأوصت الدراسة بأن تلجا الجامعة إلى استخدام أساليب تحفيزية لاستقطاب الكفاءات والخبرات الجيدة من سوق العمل, وأن يكون القائمين على عملية الاختيار مؤهلين ولديهم خبرة كافية.
2. **دراسة (الشامسي, 2010)** هدفت إلى التعرف على مدى فعالية التخطيط الإستراتيجي في تنمية الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. وتوصلت الدراسة إلى أن التخطيط الإستراتيجي يساعد على التنبؤ بالمشكلات التي قد تواجِه منظمات التربية والتعليم, والاستعداد لحلها قبل وقوعها. كما توصلت إلى أن هناك نقص

في الكوادر البشرية القادرة والمؤهلة في منظمات التربية والتعليم عن القيام بعملية التخطيط الإستراتيجي مما يحد من فعاليته. وأوصت الدراسة بضرورة إشراك القيادات بكافة الإدارات, وخاصة قيادات الإدارات التنفيذية في وضع الخطط الإستراتيجية بكافة مراحلها.

فيما يتعلق بالتدريب وتنمية الموارد البشرية:

16. دراسة **(عيساني, وسلالي, 2012)** هدفت إلى بيان أثر كل من التدريب والتأهيل وطرق التحفيز بإعتبارها من أهم آليات تنمية الموارد البشرية وتحسين إنتاجية الفرد عامة والطاقات الجامعية خاصة في الجزائر. وقد خلصت الدراسة إلى أن الوصول إلى تحقيق هدف التنمية الشاملة في المؤسسات التكوينية يحتم تبني إستراتيجيات لتنمية مواردها البشرية, ومن ثم تحسين أدائها, كما توجد علاقة متينة بين تنمية الموارد البشرية وأداء المؤسسة، وتتمثل هذه العلاقة في أن تنمية الموارد البشرية تعتبر عنصر مؤثر في الأداء. ولتمكين الموارد البشرية في المؤسسات الأكاديمية من أداء دورها في مجال التنمية الشاملة يجب تدريبها عن طريق تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها، وتحفيزها بما يتلاءم مع أدائها.

4. دراسة **(السامرائي, 2010)** هدفت إلى التعرف على أثر إستراتيجيات التدريب على تطوير الموارد البشرية في وزارة الكهرباء في العراق. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين إستراتيجيات التدريب وتطوير الموارد البشرية في وزارة الكهرباء في العراق. كما قدمت الدراسة العديد من التوصيات من أهمها: ضرورة تطوير نظام الحوافز المعمول به في وزارة الكهرباء في العراق, وضرورة ربط الدورات التدريبية بالجانب التطبيقي في العمل من أجل تحقيق الأهداف المنشودة من عملية التدريب.

5. دراسة **(شمس الدين, 2009)** هدفت إلى الكشف عن فاعلية برامج التعلم عن بُعد التي تقدمها مراكز التدريب بدولة الكويت في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المشاركين فيها. وقد توصلت الدراسة إلى أن فاعلية برامج التعلم عن بُعد من وجهة نظر المشاركين كانت عالية, وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة. وقد أوصى الباحث بأن تُراعي برامج التعلم عن بُعد التي تقدمها مراكز التدريب حاجات سوق العمل وفقا للتخصصات المختلفة, والإهتمام بتوفير الكوادر البشرية المؤهلة لتدريب المشاركين ببرامج التعلم عن بُعد.

ثالثا: الدراسات الأجنبية

بما يتعلق بالتدريب:

1. دراسة **(Godiwalla, 2012)** هدفت إلى التعرف على أهمية تدريب مبعوثي السلطة التنفيذية الأمريكية للتعيينات الخارجية في دول أخرى, حيث يواجه المبعوثون مشاكل في البلدان الأخرى بسبب الاختلافات الثقافية والاجتماعية واللغوية والتي تؤدي إلى صعوبة التأقلم والتواصل. وتوصلت الدراسة إلى أهمية تركيز التدريب على شخصية المبعوث من حيث التركيز على (الكفاءة, والثقة بالنفس, التكيف الثقافي, التوجيه نحو الإنجاز, الاستقرار العاطفي, الإصرار, وتحسين قدراتهم على حل المشاكل مهما واجهتهم من صعوبات, وتحسين قدراتهم على الاتصال الفعال وبناء العلاقات في البلد المُضيف).

2. دراسة (Owoyemi & Oyelere, 2011) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التدريب ومدى التزام الموظفين تجاه منظماتهم في نيجيريا, وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة إيجابيه ذات دلالة إحصائية بين التدريب والالتزام الوظيفي, فكلما تلقى الموظف دورات تدريبية أكثر, كلما زاد التزامه الوظيفي للمنظمة التي يعمل بها.

3. دراسة (Choi & Dickson, 2010) هدفت إلى التعرف على مستوى فعالية البرامج التدريبية التي تُعقد للقادة الإداريين العاملين في أحد الفنادق في ولاية فلوريدا الأمريكية, وأثر البرامج التدريبية على الرضا الوظيفي للمتدربين (عينة الدراسة). وبينت نتائج الدراسة وجود مستوى عالي من الفعالية للبرامج التدريبية التي يعقدها الفندق حيث أنها تزيد من رضا الموظفين, وتخفض دورانهم الوظيفي. كما بينت النتائج أن المردود العائد من الدورات التدريبية يغطي تكاليف التدريب.

بما يتعلق بتنمية الموارد البشرية:

4. دراسة (Huang & Xie ،2010) هدفت إلى مقارنة وتحليل أوجه التشابه والاختلاف في ممارسات تنمية الموارد البشرية وأبعاد العمل الرئيسية من خلال رؤية تنافسية لعدد من البلدان منها: الصين, والولايات المتحدة, والمملكة المتحدة, وألمانيا, واليابان, والهند, وسنغافورة، وكوريا. هذه الدراسة المقارنة لم تصف فقط ممارسات تنمية الموارد البشرية في الشركات الصينية, وإنما كشفت هذه المقارنات مع الدول الأخرى بأنها كانت تُلهِم عملية تنمية الموارد البشرية في الصين, ولكن الاختلاف الاجتماعي والثقافي في الصين عن غيرها من الدول الغربية أدى إلى إختلاف نظام تنمية الموارد البشرية بما يتوائم مع نمط التعلم والثقافة الصينية.

5. دراسة (Sarnovičs; 2010) هدفت إلى تحليل عيوب إدارة الموارد البشرية في عدم قدرتها على تحقيق الأهداف الإستراتيجية للإدارة العامة في لاتيفيا, بالإضافة إلى تقديم نبذة عن إستراتيجيات تنمية الموارد البشرية في القطاع العام في لاتيفيا. وقد قام الباحث بعمل دراسة استقصائية لموظفي الخدمة المدنية وموظفي الوزارات وغيرها من مؤسسات الإدارة العامة في لاتيفيا. وقد أظهرت الدراسة ان منظمات الإدارة العامة ذات الطابع المركزي والتسلسل الهرمي ليس فيها محفزات للموظفين على الولاء أو على زيادة فعالية العمل لديهم.

بما يتعلق بالتدريب وتنمية الموارد البشرية:

6. دراسة (Obisi, 2011) هدفت إلى التعرف على واقع التدريب وتنمية الموارد البشرية في المنظمات النيجيرية. بينت نتائج الدراسة أن المنظمات النيجيرية لا تولي الكثير من الإهتمام لعملية التدريب كما يجب, مما ينعكس سلباً على تنمية الموارد البشرية. وأوصت الدراسة بأن تتبنى المنظمات النيجيرية إستراتيجيات حديثة في تدريب الموظفين بما ينعكس إيجابا على تنمية الموارد البشرية, كما يتوجب عليها إستثمار المزيد من الأموال في تدريب الموظفين لأن ذلك يعد إستثماراً على المدى البعيد.

7. دراسة (Gaba, 2006) هدفت إلى تحليل دور التعلم عن بُعد في تنمية الموارد البشرية في الهند, وتناول الباحث الدراسة من ثلاثة جوانب وهي: العلاقة بين التعليم وتنمية الموارد البشرية في السياق النظري, وتعليم الأفراد بهدف إحداث تغيرات إقتصادية في حياتهم الشخصية بعد الحصول على درجة من التعليم المؤسسي, كما تناولت الدراسة التعلم عن بُعد كنموذج مستقبلي للتدريب على عمل الأفراد. وتوصلت الدراسة إلى أن برامج التعلم عن بُعد تعمل على تنمية الموارد البشرية وتلبية طموحات الافراد ممن هم على رأس عملهم, كما بينت الدراسة

وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر برامج التعلم عن بُعد في تنمية الموارد البشرية في مجال إنتاجية الفرد لصالح الأفراد الملتحقين ببرامج التعلم عن بُعد.

عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشتها

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (120) متدرب ومتدربة في جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية, والجدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

الجدول (1)

توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	72	60.0
	أنثى	48	40.0
	المجموع	**120**	**100.0**
العمر	أقل من 25 سنة	37	30.8
	من 25-35 سنة	45	37.5
	من 36-45 سنة	29	24.2
	أكثر من 46 سنة	9	7.5
	المجموع	**120**	**100.0**
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	25	20.8
	دبلوم/ كلية مجتمع أو ما يعادلها	44	36.7
	بكالوريوس	38	31.7
	ماجستير	9	7.5
	دكتوراه	4	3.3
	المجموع	**120**	**100.0**
سنوات الخدمة	5 سنوات فأقل	64	53.3
	6-10 سنوات	28	23.3
	11-15 سنة	16	13.3
	16 سنة فأكثر	12	10.0
	المجموع	**120**	**100.0**
المسمى الوظيفي	مدير	11	9.2
	مساعد مدير	22	18.3
	رئيس قسم	25	20.8
	رئيس شعبة	27	22.5
	موظف ولا يشتغل منصب إداري	35	29.2
	المجموع	**120**	**100.0**

يظهر من الجدول رقم (1) ما يلي:

- بالنسبة لمتغير الجنس, نلاحظ أن المتدربين الذكور في جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية هم الأعلى تكراراً والذي بلغ (72) بنسبة مئوية (60.0%), بينما المتدربات الإناث هن الأقل تكراراً والذي بلغ (48) بنسبة مئوية (40.0%) كما قد يعود السبب إلى عدم قدرة الإناث على التفرغ للدورات والعمل بنفس الوقت نظراً للالتزام العائلي. وهذا يعكس تدني نسبة الإناث إلى الذكور في جمعية المكتبات و المعلومات.
- بالنسبة لمتغير العمر, نلاحظ أن المتدربين والمتدربات في جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية الذين تتراوح أعمارهم بين (25-35 سنة) هم الأكثر تكراراً والذي بلغ (45) بنسبة مئوية (37.5%), بينما الذين تزيد أعمارهم عن 46 سنة هم الأقل تكراراً والذي بلغ (9) وبنسبة مئوية (7.5%). ويمكن أن يعود السبب في ارتفاع نسبة المتدربين و المتدربات من الفئة العمرية الشابة وهم بحاجة للدورات التدريبية حتى يتم ترقيتهم و يكون متحمسين للاكتساب المهارات و الخبرات العلمية والمعرفة .
- بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي, نلاحظ أن المتدربين والمتدربات في جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية الحاصلين على شهادة الدبلوم هم الأكثر تكراراً والذي بلغ (44) بنسبة مئوية (36.7%), بينما الحاصلين على شهادة الدكتوراه هم الأقل تكراراً والذي بلغ (4) وبنسبة مئوية (3.3%) و يعود السبب إلى عدم انتشار تخصص المكتبات و المعلومات في الجامعات الأردنية في كليات المجتمع وانحصار تخصص المكتبات فقط بجامعة البلقاء التطبيقية.
- بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة, نلاحظ أن المتدربين والمتدربات في جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية الذين تقل خدمتهم عن 5 سنوات هم الأكثر تكراراً والذي بلغ (64) بنسبة مئوية (53.3%), بينما الذين تزيد خدمتهم عن 16 سنة هم الأقل تكراراً والذي بلغ (12) وبنسبة مئوية (10.0%).
- بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي, نلاحظ أن المتدربين والمتدربات في جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية الذين يعملون كموظف ولا يشتغل منصب إداري هم الأكثر تكراراً والذي بلغ (35) بنسبة مئوية (29.2%), بينما الذين يعملون كمدير هم الأقل تكراراً والذي بلغ (11) وبنسبة مئوية (9.2%) و ذلك لقلة المناصب الاداريه في المكتبات .

الجدول (2):

توزيع أفراد العينة تبعاً للبرنامج الذي حضره المتدرب والمسار التدريبي للبرنامج ومكان التدريب

اسم البرنامج	التكرار	النسبة المئوية
الفهرسة المقروءة آليا	47	39.2
الأرشيف والأرشفة الالكترونية للوسائط التقليدية والمرئية	11	9.2
التحليل الموضوعي وتكشيف الدوريات	15	12.5
تنظيم خدمات المكتبة ومراكز المعلومات	21	17.5
إدارة البيانات الالكترونية	11	9.2

12.5	15	الأرشفة الالكترونية
100.0	**120**	**المجموع**
70.0	84	مبنى الجمعية (الأردن)
12.5	15	الجامعة الأردنية
17.5	21	مبنى الجمعية (البحرين)
100.0	**120**	**المجموع**

يظهر من الجدول (2):

- أن المتدربين والمتدربات في جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية الذين يحضرون برنامج الفهرسة المقروءة آلياً هم الأكثر تكراراً والذي بلغ (47) بنسبة مئوية (39.2%), بينما الذين يحضرون برنامجي (الأرشيف والأرشفة الالكترونية للوسائط التقليدية والمرئية, إدارة البيانات الالكترونية) هم الأقل تكراراً والذي بلغ (11) بنسبة مئوية (9.2%) و قد يعود السبب الى حداثة طرح هذا المساق .

- أن المتدربين والمتدربات في جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية الذين تدربوا في مبنى الجمعية (الأردن) هم الأكثر تكراراً والذي بلغ (84) بنسبة مئوية (70.0%), بينما الذين تدربوا في الجامعة الأردنية هم الأقل تكراراً حيث بلغ (15) بنسبة مئوية (12.5%) وقد يرجع السبب إلى موقع جمعية المكتبات و المعلومات.

ثبات أداة الدراسة:

بغرض التأكد من ثبات أداة الدراسة, تم تطبيقها مرتين بفارق زمني أسبوعين على عينة استطلاعية مكون من (25) متدرب ومتدربة في جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية تم اختيارهم من خارج العينة الأصلية, وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين لاستخراج ثبات الإعادة, الجدول (2) يوضح ذلك.

كما تم تطبيق معادلة ثبات الأداة (كرونباخ ألفا) على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل, والجدول يوضح ذلك.

الجدول (3)

معاملات كرونباخ ألفا الخاصة بمجالات الدراسة والأداة ككل

معامل ثبات الإعادة	**معامل كرونباخ ألفا**	**عدد الفقرات**	**المجال**	**الرقم**
0.84	0.82	8	المدربون	**1**
0.83	0.79	7	مناهج البرامج التدريبية	**2**
0.80	0.77	5	المتدربون	**3**
0.81	0.78	6	الخدمات الإدارية والإشرافية	**4**
0.83	0.86	5	مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب	**5**
0.87	**0.83**	**31**	**مستوى فعالية البرامج التدريبية**	

0.84	0.88	6	تحقيق أهداف البرامج التدريبية ومدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية	**6**
0.87	0.85	4	التحفيز	**7**
0.83	0.80	5	الرغبة في التغيير	**8**
0.85	**0.89**	**15**	**تنمية الموارد البشرية**	

يظهر من الجدول (3) أن معاملات كرونباخ ألفا لمجالات مستوى فعالية البرامج التدريبية تراوحت بين (0.77-0.86) كان أعلاها لمجال "المدربون" ، وأدناها لمجال "المتدربون"، وبلغ معامل كرونباخ ألفا لمستوى فعالية البرامج التدريبية ككل (0.83), وجميع معاملات الثبات مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة, حيث يعتبر معامل الثبات (كرونباخ الفا) مقبول إذا زاد عن (0.70).

كما تراوحت معاملات ثبات الإعادة لمجالات مستوى فعالية البرامج التدريبية تراوحت بين (0.80-0.84) كان أعلاها لمجال "المدربون" ، وأدناها لمجال "المتدربون"، وبلغ معامل ثبات الإعادة لمستوى فعالية البرامج التدريبية ككل (0.87), وجميع معاملات ثبات الإعادة مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة, حيث يعتبر معامل ثبات الإعادة مقبول إذا زاد عن (0.70).

كما يظهر من الجدول (2) أن معاملات كرونباخ الفا لمجالات تنمية الموارد البشرية تراوحت بين (0.80-0.88) كان أعلاها لمجال "تحقيق أهداف البرامج التدريبية ومدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية" ، وأدناها لمجال "الرغبة في التغيير"، وبلغ معامل كرونباخ ألفا لتنمية الموارد البشرية ككل (0.89), وجميع معاملات الثبات (كرونباخ الفا) مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة, حيث يعتبر معامل الثبات (كرونباخ الفا) مقبول إذا زاد عن (0.70).

كما تراوحت معاملات ثبات الإعادة لمجالات مستوى فعالية البرامج التدريبية تراوحت بين (0.83-0.87) كان أعلاها لمجال "التحفيز" ، وأدناها لمجال "الرغبة في التغيير"، وبلغ معامل ثبات الإعادة لتنمية الموارد البشرية ككل (0.85), وجميع معاملات ثبات الإعادة مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة, حيث يعتبر معامل ثبات الإعادة مقبول إذا زاد عن (0.70).

تصحيح المقياس:

تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (46) فقرة، حيث استخدم الباحث مقياس ليكرت للتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة, وتم إعطاء موافق بدرجة كبيرة جداً (5), موافق بدرجة كبيرة (4), موافق بدرجة متوسطة (3), موافق بدرجة متدنية (2), موافق بدرجة متدنية جداً (1), وذلك بوضع إشارة (×) أمام الإجابة التي تعكس درجة موافقتهم، كما تم الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية كالتالي:

- أقل من 2.33 منخفضة.
- من 2.34-3.66 متوسطة.
- من 3.67 إلى 5.00 مرتفعة.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية من خلال برنامج الرزم الإحصائية (SPSS):

– التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

– معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لجميع مجالات الدراسة ومعامل ارتباط بيرسون لاستخراج ثبات الإعادة.

– المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع مجالات أداة الدراسة.

– تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression).

– تحليل التباين المتعدد (MANOVA) للكشف عن الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

– تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن الفروق بين المتوسطات الحسابية لأداة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

عرض النتائج

يتضمن نتائج الدراسة التي هدفت إلى التعرف إلى مستوى فعالية البرامج التدريبيــة فــي جمعيــة المكتبات والمعلومات الأردنية وأثره على تنمية الموارد البشرية, وسيتم عــرض النتــائج بالاعتمــاد علــى فرضيات الدراسة.

الإحصاء الوصفي

المقياس الأول: مستوى فعالية البرامج التدريبية

المجال الأول: المدربون

الجدول (3):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال والمجال "المدربون" ككل (ن=120)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	يتمتع المدربون القائمون على تنفيذ البرامج التدريبية بكفاءة عالية في نقل وتوضيح فائدة المعلومات الى المتدربين.	3.53	0.81	1	متوسطة
2	يتمتع مدربو البرامج التدريبية بثقة عالية بالنفس تساعدهم على ايصال المعلومات.	3.46	0.87	2	متوسطة

الرقم	الفقره	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	يعتمد المدربون على التنوع في أساليب التدريب في العملية التدريبية.	3.41	0.87	5	متوسطة
4	يعمل المدربون على ربط المعلومات والمواد بالتطبيق العملي.	3.33	0.96	7	متوسطة
5	يتمتع المدربون بمهارة عالية في إستخدام وتوظيف أساليب التدريب المختلفة.	3.30	1.05	8	متوسطة
6	يتقن المدربون إستخدام المعينات التدريبية (اللوح التفاعلي, الانترنت, اللوح التقليدي).	3.46	0.92	2	متوسطة
7	يظهر المدربون إلماما كافيا بالمادة العلمية التي يقدمونها في البرنامج التدريبي.	3.41	0.86	5	متوسطة
8	يراعى المدربون الفروق الفردية بين المتدربين.	3.43	0.88	4	متوسطة
	المجال "المدربون" ككل	**3.42**	**0.49**	-	**متوسطة**

يظهر من الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.30-3.53)، حيث جاءت الفقــرة رقم (1) والتي تنص على "يتمتع المدربون القائمون على تنفيذ البرامج التدريبية بكفاءة عالية في نقل وتوضيح فائدة المعلومات الى المتدربين" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.53) وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرتان رقم (2) والتي تنص على "يتمتع مدربو البرامج التدريبية بثقة عاليــة بــالنفس تســاعدهم علــى ايصــال المعلومات" ورقم (6) والتي تنص على "يتقن المدربون إستخدام المعينات التدريبية (اللوح التفاعلي, الانترنت, اللوح التقليدي)" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.46) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (5) والتي تنص على "يتمتع المدربون بمهارة عالية في إستخدام وتوظيف أساليب التــدريب المختلفــة" بمتوســط حسابي (3.30) وبدرجة متوسطة, وبلغ المتوسط الحسابي للمجال "**المدربون**" ككل (3.42) وبدرجة متوسطة و يعزى السبب إلى نوعية الكادر التدريبي في جمعية المكتبات حيث يتم اعطاء الدورات التدريبية مــن قبــل متخصصين في مجال المكتبات و المعلومات .

المجال الثاني: مناهج البرامج التدريبية

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال والمجال "مناهج البرامج التدريبية" ككل

(ن=120)

الرقم	الفقره	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	محتوى البرنامج التدريبي له قيمة وعلاقة كبيرة بمهام الوظيفة التي أشغلها.	3.43	0.91	5	متوسطة
2	هناك توازن بين الجوانب النظرية والجوانب العملية في محتوى البرنامج التدريبي.	3.31	0.99	6	متوسطة
3	أهداف البرنامج التدريبي تتوافق مع مضمون مواده العلمية والعملية.	3.48	0.86	3	متوسطة

4	يتناسب محتوى المادة التدريبية مع المستوى التعليمي للمتدربين.	3.46	0.88	4	متوسطة
5	الساعات المخصصة للبرامج التدريبية كافية لتغطية موضوع البرنامج.	3.65	0.73	1	متوسطة
6	يتم وضع جداول زمنية واضحة لتنفيذ البرامج التدريبية.	3.49	0.81	2	متوسطة
7	تتضمن البرامج التدريبية التدريبية اجراء ابحاث علمية تطبيقية.	3.05	1.11	7	متوسطة
	المجال "مناهج البرامج التدريبية" ككل	**3.41**	**0.49**	-	**متوسطة**

يظهر من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.05-3.65)، حيث جاءت الفقرة رقم (5) والتي تنص على "الساعات المخصصة للبرامج التدريبية كافية لتغطية موضوع البرنامج" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.65) وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (6) والتي تنص على "يتم وضع جداول زمنية واضحة لتنفيذ البرامج التدريبية" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.49) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (3) والتي تنص على "أهداف البرنامج التدريبي تتوافق مع مضمون مواده العلمية والعملية" بمتوسط حسابي (3.48) وبدرجة متوسطة, وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (7) والتي تنص على "تتضمن البرامج التدريبية إجراء ابحاث علمية تطبيقية" بمتوسط حسابي (3.05) وبدرجة متوسطة, وبلغ المتوسط الحسابي للمجال "**مناهج البرامج التدريبية**" ككل (3.41) . ويلاحظ الباحثان أن المحور الخاص بمناهج البرامج التدريبية جاء بمستوى متوسط وفي المرتبة الأخيرة, وهذا يُظهر ان مناهج برامج التدريب تتناسب بشكل مرضي نسبياً مع الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمتدربين. وهذه النتيجة تبين عدم وجود تنسيق كافي لجمعية المكتبات و المعلومات الأردنية في تحديد الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمتدربين.

المجال الثالث: المتدربون

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال والمجال "المتدربون" ككل (ن=120)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	تتوافر لدي الرغبة في التدريب.	3.47	0.93	5	متوسطة
2	تجاوبت مع البرنامج التدريبي من خلال المشاركات والنقاشات الفعالة.	3.63	0.75	1	متوسطة
3	ألتزم بمواعيد التدريب.	3.60	0.81	2	متوسطة
4	أحرص على تنمية مهاراتي ومعارفي من خلال التدريب.	3.53	0.81	4	متوسطة
5	يساهم التدريب في تعزيز إحساسي بالإنتماء لمكان عملي.	3.57	0.73	3	متوسطة
	المجال "المتدربون" ككل	**3.56**	**0.44**	-	**متوسطة**

يظهر من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.47-3.63)، حيث جاءت الفقـــرة رقم (2) والتي تنص على "تجاوبت مع البرنامج التدريبي من خلال المشاركات والنقاشات الفعالة" بالمرتبـــة الأولى بمتوسط حسابي (3.63) وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على "ألتزم بمواعيد التدريب" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.60) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (5) والتـــي تنص على "يساهم التدريب في تعزيز إحساسي بالإنتماء لمكان عملي" بمتوســـط حســـابي (3.57) وبدرجـــة متوسطة, وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (1) والتي تنص على "تتوافر لدي الرغبة فـــي التـــدريب" بمتوســـط حسابي (3.47) وبدرجة متوسطة, وبلغ المتوسط الحسابي للمجـــال "**المتـــدربون**" ككـــل (3.56) وبدرجـــة متوسطة، ويعزو الباحثان السبب في ظهور هذه النتيجة إلى أن المتدربين يشعرون أن عملية التدريب مهمـــة لتحسين أدائهم في المهام التي يمارسونها. كما تشير النتائج الى وجود بعض التحيز للمتدربين للأنفســـهم فـــي البعد الخاص بهم .

المجال الرابع: الخدمات الإدارية والإشرافية

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال والمجال "الخدمات الإدارية والإشرافية" ككل

(ن=120)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	يلعب المشرف الإداري (المُنسق) دورا كبير في تذليل العقبات وحل المشكلات التي تواجه المتدربين.	3.58	0.73	1	متوسطة
2	تقوم العلاقة بين المشرف (المُنسق) والمتدرب على الاحترام وترتكز على النصح والإرشاد والتوجيه.	3.47	0.91	4	متوسطة
3	يتم التجهيز والاستعداد المسبق للبرامج التدريبية التي يتم عقدها بشكل جيد.	3.45	0.88	5	متوسطة
4	تعتبر البيئة التدريبية ومكان التدريب مناسبة.	3.50	0.83	3	متوسطة
5	يتم تقديم الحقيبة التدريبية في بداية البرنامج التدريبي.	3.56	0.80	2	متوسطة
6	يتم إخطار المتدربين بمواعيد تنفيذ البرامج التدريبية قبل تنفيذها بفترة كافية.	3.40	0.90	6	متوسطة
	المجال "الخدمات الإدارية والإشرافية" ككل	**3.49**	**0.44**	-	**متوسطة**

يظهر من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.40-3.58)، حيث جاءت الفقرة رقـــم (1) والتي تنص على "يلعب المشرف الإداري (المُنسق) دورا كبير في تذليل العقبات وحل المشكلات التي تواجه المتدربين" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.58) وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (5) والتي تـــنص على "يتم تقديم الحقيبة التدريبية في بداية البرنامج التدريبي" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.56) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (4) والتي تنص على "تعتبر البيئة التدريبية ومكان التـــدريب مناســـبة" بمتوسط حسابي (3.50) وبدرجة متوسطة, وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (6) والتي تنص على "يتم إخطـــار

المتدربين بمواعيد تنفيذ البرامج التدريبية قبل تنفيذها بفترة كافية" بمتوسط حسابي (3.40) وبدرجة متوسطة, وبلغ المتوسط الحسابي للمجال "**الخدمات الإدارية والإشرافية**" ككل (3.49) وبدرجة متوسطة، وهذه النتائج تدل على مدى إهتمام المعهد بتقديم البرامج التدريبية على أكمل وجه من حيث التنسيق والتصميم والتنفيذ.

المجال الخامس: مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال والمجال "مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب" ككل (ن=120)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	يتفهم المسؤولون في القطاع الخاص الأردني أهمية تدريب الموظفين على أحدث أساليب العمل لتحسين أدائهم.	3.38	0.90	4	متوسطة
2	يتفهم المسؤولون في القطاع العام الأردني أهمية تدريب الموظفين على أحدث أساليب العمل لتحسين أدائهم .	3.38	0.94	4	متوسطة
3	يتم استخدام المعينات التدريبية المتطورة في العملية التدريبية لإيصال المعلومة بشكل أفضل.	3.63	0.80	1	متوسطة
4	تعتبر الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية حديثة ومتطورة.	3.46	0.89	2	متوسطة
5	يتم تقييم البرامج التدريبية وفق أحدث الأساليب العلمية والتكنولوجية المتطورة.	3.46	0.83	2	متوسطة
	المجال "الخدمات الإدارية والإشرافية" ككل	**3.46**	**0.62**	-	**متوسطة**

يظهر من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.38-3.63)، حيث جاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على "يتم استخدام المعينات التدريبية المتطورة في العملية التدريبية لإيصال المعلومة بشكل أفضل" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.63) وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرتان رقم (4) والتي تنص على "تعتبر الأساليب التدريبية المستخدمة في البرامج التدريبية حديثة ومتطورة" ورقم (5) والتي تنص على "يتم تقييم البرامج التدريبية وفق أحدث الأساليب العلمية والتكنولوجية المتطورة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.46) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرتان رقم (1) والتي تنص على "يتفهم المسؤولون في القطاع الخاص الأردني أهمية تدريب الموظفين على أحدث أساليب العمل لتحسين أدائهم" ورقم (2) والتي تنص على "يتفهم المسؤولون في القطاع العام الأردني أهمية تدريب الموظفين على أحدث أساليب العمل لتحسين أدائهم" بمتوسط حسابي (3.38) وبدرجة متوسطة, وبلغ المتوسط الحسابي للمجال "**مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب**" ككل (3.46) وبدرجة متوسطة، وهذه النتائج تدل على مدى اهتمام جمعية المكتبات والمعلومات الاردنيه بمواكبة التطورات التكنولوجيه في عملية التدريب.

المقياس الثاني: تنمية الموارد البشرية

المجال السادس: تحقيق أهداف البرامج التدريبية ومدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال والمجال "تحقيق أهداف البرامج التدريبية ومدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية" ككل (ن=120)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	أهداف البرنامج التدريبي معلنة وواضحة للجميع منذ البداية.	3.49	0.94	3	متوسطة
2	أضاف لي البرنامج التدريبي شيئا جديدا من المعارف العلمية والمهارات السلوكية.	3.76	1.02	1	مرتفعة
3	زاد البرنامج التدريبي من قدراتي على استخدام الأسلوب العلمي في التخطيط لكيفية تنفيذ الواجبات الموكلة إلي.	3.41	1.17	5	متوسطة
4	ساهم البرنامج التدريبي في تحسين مهاراتي في تنظيم الموارد البشرية والمادية المتوفرة.	3.27	1.26	6	متوسطة
5	عزز البرنامج التدريبي من قدراتي على اتخاذ القرارات الصحيحة.	3.42	1.22	4	متوسطة
6	اكتسبت من البرنامج التدريبي مهارات ومعلومات تساعدني في عملية تطوير أساليب العمل وتبسيط الإجراءات في وظيفتي.	3.68	1.22	2	مرتفعة
	المجال "تحقيق أهداف البرامج التدريبية ومدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية" ككل	**3.50**	**0.79**	-	**متوسطة**

يظهر من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.27-3.76)، حيث جاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على "أضاف لي البرنامج التدريبي شيئا جديدا من المعارف العلمية والمهارات السلوكية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.76) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (6) والتي تنص على "اكتسبت من البرنامج التدريبي مهارات ومعلومات تساعدني في عملية تطوير أساليب العمل وتبسيط الإجراءات في وظيفتي" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.68) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (1) والتي تنص على "أهداف البرنامج التدريبي معلنة وواضحة للجميع منذ البداية" بمتوسط حسابي (3.49) وبدرجة متوسطة, وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (4) والتي تنص على "ساهم البرنامج التدريبي في تحسين مهاراتي في تنظيم الموارد البشرية والمادية المتوفرة" بمتوسط حسابي (3.27) وبدرجة متوسطة, وبلغ المتوسط الحسابي للمجال

"تحقيق أهداف البرامج التدريبية ومدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية" ككل (3.50) وبدرجة متوسطة. وهذا يظهر مدى إهتمام جمعية المكتبات و المعلومات الأردنية باختيار أفضل المدربين والمختصين في مختلف حقول علم المكتبات و المعلومات. وتجدر الإشارة الى ان جمعية المكتبات و المعلومات الاردنية تعقد وبشكل مستمر إتفاقية تعاون مع أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الأردنية العامة والخاصة .

المجال السابع: التحفيز

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال والمجال "التحفيز" ككل (ن=120)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	تقوم إدارة عملي بزيادة الدافعية لدي من أجل التدريب.	3.38	1.24	2	متوسطة
2	نظام الحوافز المعمول بها تشجع على تدريب العاملين.	3.02	1.31	4	متوسطة
3	يخلق التدريب لدي دافعية أكثر لتحمل مسؤوليات أوسع.	3.23	1.36	3	متوسطة
4	توجد لدي الدافعية للتدريب من أجل تحسين عملي.	3.51	1.31	1	متوسطة
	المجال "التحفيز" ككل	**3.28**	**0.98**	-	**متوسطة**

يظهر من الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.02-3.51)، حيث جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على "توجد لدي الدافعية للتدريب من أجل تحسين عملي" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.51) وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "تقوم إدارة عملي بزيادة الدافعية لدي من أجل التدريب" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.38) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (3) والتي تنص على "يخلق التدريب لدي دافعية أكثر لتحمل مسؤوليات أوسع" بمتوسط حسابي (3.23) وبدرجة متوسطة, وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (2) والتي تنص على "نظام الحوافز المعمول بها تشجع على تدريب العاملين" بمتوسط حسابي (3.02) وبدرجة متوسطة, وبلغ المتوسط الحسابي للمجال "**التحفيز**" ككل (3.28) وبدرجة متوسطة.

المجال الثامن: الرغبة في التغيير

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال والمجال "الرغبة في التغيير" ككل

(ن=120)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	يواكب مكان عملي التطورات الحديثة لتغيير أساليب العمل.	3.68	1.39	2	مرتفعة
2	تدريب العاملين يخلق لديهم الرغبة في تحديث أساليب وأدوات العمل.	3.74	1.29	1	مرتفعة
3	يوازن مكان عملي بين تدريب العاملين وإدخال الأساليب الحديثة في العمل.	3.60	1.32	3	متوسطة
4	تدريب الموظفين يمنحهم القدرة على تطوير قدراتهم وتغيير أساليب عملهم إلى الأفضل.	3.58	1.16	4	متوسطة
5	وجود التطبيق العملي للمهارات التي أحصل عليها من خلال التدريب.	3.51	1.22	5	متوسطة

متوسطة	-	**0.81**	**3.62**	**المجال "الرغبة في التغيير" ككل**

يظهر من الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.51-3.74)، حيث جاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على "تدريب العاملين يخلق لديهم الرغبة في تحديث أساليب وأدوات العمل" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.74) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "يواكب مكان عملي التطورات الحديثة لتغيير أساليب العمل" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.68) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (3) والتي تنص على "يوازن مكان عملي بين تدريب العاملين وإدخال الأساليب الحديثة في العمل" بمتوسط حسابي (3.60) وبدرجة متوسطة, وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (5) والتي تنص على "وجود التطبيق العملي للمهارات التي أحصل عليها من خلال التدريب" بمتوسط حسابي (3.51) وبدرجة متوسطة, وبلغ المتوسط الحسابي للمجال "**الرغبة في التغيير**" ككل (3.62) وبدرجة متوسطة، وقد يُعزى سبب ذلك الى العجز المالي وعدم توفر الموازنات المالية اللازمة لتطوير وتغيير أساليب العمل, بالإضافة إلى بعض المعيقات الهيكلية والتنظيمية في جمعية المكتبات و المعلومات والتي تحد من تطبيق المهارات التي يكتسبها الموظف من خلال التدريب

اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: هناك مستوى متوسط لفعالية البرامج التدريبية التي تقدمها جمعية المكتبات و المعلومات الأردنية بأبعادها المختلفة (المدربون، مناهج البرامج التدريبية، مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب) من وجهة نظر المتدربين.

للتحقق من صحة هذه الفرضية, تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات المقياس "مستوى فعالية البرامج التدريبية" والمقياس ككل, والجدول (11) يوضح ذلك.

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المقياس والمقياس "مستوى فعالية البرامج التدريبية" ككل (ن=120)

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم
متوسطة	4	0.49	3.42	المدربون	1
متوسطة	5	0.49	3.41	مناهج البرامج التدريبية	2

3	المتدربون	3.56	0.44	1	متوسطة
4	الخدمات الإدارية والإشرافية	3.49	0.44	2	متوسطة
5	مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب	3.46	0.62	3	متوسطة
	المقياس "مستوى فعالية البرامج التدريبية" ككل	**3.46**	**0.29**	**-**	**متوسطة**

يظهر من الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.41-3.56)، حيث جاء المجال الثالث "المتدربون" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.56) وبدرجة متوسطة، ومن ثم المجال الرابع "الخدمات الإدارية والإشرافية" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.49) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الثالثة المجال الخامس "مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب" بمتوسط حسابي (3.46) وبدرجة متوسطة, وبالمرتبة الأخيرة المجال الثاني "مناهج البرامج التدريبية" بمتوسط حسابي (3.41) وبدرجة متوسطة, وبلغ المتوسط الحسابي للمقياس "مستوى فعالية البرامج التدريبية" ككل (3.46) وبدرجة متوسطة. **وبالتالي تقبل الفرضية الأولى للدراسة.**

الفرضية الثانية: هناك مستوى متوسط لتنمية الموارد البشرية في جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية بأبعادها المختلفة (تحقيق أهداف البرامج التدريبية ومدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية، التحفيز، الرغبة في التغيير) من وجهة نظر المتدربين أنفسهم.

للتحقق من صحة هذه الفرضية, تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات المقياس "تنمية الموارد البشرية" والمقياس ككل, والجدول (12) يوضح ذلك.

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المقياس والمقياس "تنمية الموارد البشرية" ككل (ن=120)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	تحقيق أهداف البرامج التدريبية ومدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية	3.50	0.79	2	متوسطة
2	التحفيز	3.28	0.98	3	متوسطة
3	الرغبة في التغيير	3.62	0.81	1	متوسطة
	المقياس "تنمية الموارد البشرية" ككل	**3.48**	**0.66**	**-**	**متوسطة**

يظهر من الجدول (12) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.28-3.62)، حيث جاء المجال الثالث "الرغبة في التغيير" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.62) وبدرجة متوسطة، ومن ثم المجال الأول "تحقيق أهداف البرامج التدريبية ومدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي

(3.50) وبدرجة متوسطة، وبالمرتبة الأخيرة المجال الثاني "التحفيز" بمتوسط حسابي (3.28) وبدرجة متوسطة, وبلغ المتوسط الحسابي للمقياس "تنمية الموارد البشرية" ككل (3.48) وبدرجة متوسطة. **وبالتالي تقبل الفرضية الثانية للدراسة.**

الفرضية الثالثة:هناك أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05≥α) لمستوى فعالية البرامج التدريبية بأبعاده المختلفة على تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المتدربين أنفسهم .

و ينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: هناك أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05≥α) لمستوى فعالية البرامج التدريبية ومدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المتدربين أنفسهم.

للتحقق من صحة هذه الفرضية, تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للكشف عن وجود أثر لمستوى فعالية البرامج التدريبية ومدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المتدربين أنفسهم, والجدول (13) يوضح ذلك.

الجدول (13)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) (ن=120)

المتغير المستقل	قيمة t	دلالة "t" الإحصائية	قيمة Beta	قيمة R	قيمة R^2	قيمة f	دلالة "f" الإحصائية
المدربون	0.576	0.566	0.046	0.624	0.389	14.504	0.00
مناهج البرامج التدريبية	0.255	0.799	0.023				
المتدربون	1.144	0.255	0.101				
الخدمات الإدارية والإشرافية	1.504	0.135	0.120				
مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب	7.163	0.000	0.569				

المتغير التابع: تحقيق أهداف البرامج التدريبية ومدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية

يظهر من الجدول (13) أن المجال "مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب" هو الأكثر تأثيراً على تحقيق أهداف البرامج التدريبية ومدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية حيث بلغت قيمة (t) (7.163) وبدلالة إحصائية (0.00)، وبلغت قيمة (R) (0.624) والتي تمثل معامل الارتباط للنموذج الكلي, وقيمة (R^2) (0.389) التي تمثل نسبة تأثير أو تفسير جميع المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وبلغت قيمة (f) (14.504) وبدلالة إحصائية (0.00)، وهذا يدل على وجود أثر هام لمستوى فعالية البرامج التدريبية على تحقيق أهداف البرامج التدريبية ومدى ترجمتها للاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المتدربين أنفسهم في جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية. **وبالتالي تقبل الفرضية الأولى الفرعية للدراسة.**

الفرضية الفرعية الثانية: هناك أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى فعالية البرامج التدريبية على تحفيز المتدربين من وجهة نظر المتدربين أنفسهم.

للتحقق من صحة هذه الفرضية, تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للكشف عن وجود أثر لمستوى فعالية البرامج التدريبية على تحفيز المتدربين من وجهة نظر المتدربين أنفسهم, والجدول (14) يوضح ذلك.

الجدول (14)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) (ن=120)

المتغير المستقل	قيمة t	دلالة "t" الإحصائية	قيمة Beta	قيمة R	قيمة R^2	قيمة f	دلالة "f" الإحصائية
المدربون	0.993	0.323	0.092	0.412	0.169	4.652	0.001
مناهج البرامج التدريبية	1.051	0.295	0.108				
المتدربون	1.651	0.101	0.170				
الخدمات الإدارية والإشرافية	1.889	0.061	0.176				
مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب	2.816	0.006	0.261				

المتغير التابع: التحفيز

يظهر من الجدول (14) أن المجال "مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب" هو الأكثر تأثيراً على تحفيز المتدربين من وجهة نظر المتدربين أنفسهم حيث بلغت قيمة (t) (2.816) وبدلالة إحصائية (0.006)، وبلغت قيمة (R) (0.412) والتي تمثل معامل الارتباط للنموذج الكلي, وقيمة (R^2) (0.169) التي تمثل نسبة تأثير أو تفسير جميع المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وبلغت قيمة (f) (4.652) وبدلالة إحصائية (0.001)، وهذا يدل على وجود أثر هام لمستوى فعالية البرامج التدريبية على تحفيز المتدربين من وجهة نظر المتدربين أنفسهم في جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية. **وبالتالي تقبل الفرضية الفرعية الثانية للدراسة.**

الفرضية الفرعية الثالثة: هناك أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى فعالية البرامج التدريبية على رغبة المتدربين في التغيير من وجهة نظر المتدربين أنفسهم.

للتحقق من صحة هذه الفرضية, تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للكشف عن وجود أثر لمستوى فعالية البرامج التدريبية على رغبة المتدربين في التغيير من وجهة نظر المتدربين أنفسهم, والجدول (15) يوضح ذلك.

الجدول (15): نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) (ن=120)

المتغير المستقل	قيمة t	دلالة "t" الإحصائية	قيمة Beta	قيمة R	قيمة R^2	قيمة f	دلالة "f" الإحصائية
المدربون	2.401	0.018	0.233	0.278	0.077	1.906	0.099
مناهج البرامج التدريبية	0.954	0.342	0.104				
المتدربون	1.346	0.181	0.146				
الخدمات الإدارية والإشرافية	0.475	0.636	0.047				
مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب	1.377	0.171	0.134				

المتغير التابع: رغبة المتدربين في التغيير

يظهر من الجدول (15) أن المجال "المدربون" هو الأكثر تأثيراً على رغبة المتدربين في التغيير من وجهة نظر المتدربين أنفسهم حيث بلغت قيمة (t) (2.401) وبدلالة إحصائية (0.018)، وبلغت قيمة (R) (0.278) والتي تمثل معامل الارتباط للنموذج الكلي, وقيمة (R^2) (0.077) التي تمثل نسبة تأثير أو تفسير جميع المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وبلغت قيمة (f) (1.906) وبدلالة إحصائية (0.099)، وهذا يدل على عدم وجود أثر هام لمستوى فعالية البرامج التدريبية على رغبة المتدربين في التغيير من وجهة نظر المتدربين أنفسهم في جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية. **وبالتالي تقبل الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة.**

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) في تقدير المتدربين لمستوى فعالية البرامج التدريبية تعزى إلى المتغيرات الشخصية و الوظيفية التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي، المسار التدريبي للبرامج، مكان التدريب).

للإجابة عن هذا السؤال, تم تطبيق تحليل التباين المتعدد (MANOVA) للكشف عن الفروق في مجالات فعالية البرامج التدريبية والمتمثلة بـــــِ (المدربون، مناهج البرامج التدريبية، المتدربون, الخدمات الإدارية والإشرافية, مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب) تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي، المسار التدريبي للبرامج، مكان التدريب), وتطبيق تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن الفروق في مكونات المؤسسات العامة والخاصة ككل, الجداول أدناه توضح ذلك.

الجدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات في مجالات فعالية البرامج التدريبية تبعاً للمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي، المسار التدريبي للبرامج، مكان التدريب) وفعالية البرامج التدريبية ككل

المجال	المتغير	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المدربون	الجنس	ذكر	3.42	0.51
		أنثى	3.41	0.45
	العمر	أقل من 25 سنة	3.34	0.54
		من 25-35 سنة	3.46	0.45
		من 36-45 سنة	3.44	0.49
		أكثر من 46 سنة	3.43	0.43
	المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	3.36	0.48
		دبلوم/ كلية مجتمع أو ما يعادلها	3.47	0.47
		بكالوريوس	3.40	0.54
		ماجستير	3.24	0.41
		دكتوراه	3.72	0.19
	سنوات الخدمة	5 سنوات فأقل	3.39	0.53
		6-10 سنوات	3.39	0.47
		11-15 سنة	3.65	0.25
		16 سنة فأكثر	3.30	0.45
	المسمى الوظيفي	مدير	3.44	0.38
		مساعد مدير	3.47	0.45
		رئيس قسم	3.25	0.62
		رئيس شعبة	3.50	0.39
		موظف ولا يشتغل منصب إداري	3.43	0.48
	المسار التدريبي للبرامج	الفهرسة المقروءة آليا	3.42	0.54
		الأرشيف والأرشفة الالكترونية للوسائط التقليدية والمرئية	3.41	0.33
		التحليل الموضوعي وتكشيف الدوريات	3.44	0.46
		تنظيم خدمات المكتبة ومراكز المعلومات	3.42	0.50
		إدارة البيانات الالكترونية	3.55	0.44
		الأرشفة الالكترونية	3.29	0.48
	مكان التدريب	مبنى الجمعية (الأردن)	3.41	0.49
		الجامعة الأردنية	3.44	0.46
		مبنى الجمعية (البحرين)	3.42	0.50
مناهج البرامج التدريبية	الجنس	ذكر	3.39	0.51
		أنثى	3.43	0.48
	العمر	أقل من 25 سنة	3.42	0.50
		من 25-35 سنة	3.41	0.52
		من 36-45 سنة	3.44	0.46

		أكثر من 46 سنة	3.27	0.51
	المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	3.39	0.50
		دبلوم/ كلية مجتمع أو ما يعادلها	3.44	0.51
		بكالوريوس	3.35	0.49
		ماجستير	3.37	0.52
		دكتوراه	3.79	0.18
	سنوات الخدمة	5 سنوات فأقل	3.43	0.50
		6–10 سنوات	3.43	0.45
		11–15 سنة	3.38	0.51
		16 سنة فأكثر	3.31	0.56
	المسمى الوظيفي	مدير	3.35	0.48
		مساعد مدير	3.40	0.55
		رئيس قسم	3.32	0.55
		رئيس شعبة	3.52	0.34
		موظف ولا يشتغل منصب إداري	3.42	0.54
	المسار التدريبي للبرامج	الفهرسة المقروءة آليا	3.35	0.51
		الأرشيف والأرشفة الالكترونية للوسائط التقليدية والمرئية	3.53	0.34
		التحليل الموضوعي وتكشيف الدوريات	3.43	0.58
		تنظيم خدمات المكتبة ومراكز المعلومات	3.45	0.55
		إدارة البيانات الالكترونية	3.56	0.38
		الأرشفة الالكترونية	3.32	0.46
	مكان التدريب	مبنى الجمعية (الأردن)	3.40	0.47
		الجامعة الأردنية	3.43	0.58
		مبنى الجمعية (البحرين)	3.45	0.55
المتدربون	الجنس	ذكر	3.54	0.41
		أنثى	3.59	0.48
	العمر	أقل من 25 سنة	3.50	0.45
		من 25–35 سنة	3.62	0.42
		من 36–45 سنة	3.58	0.43
		أكثر من 46 سنة	3.40	0.53
	المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	3.45	0.39
		دبلوم/ كلية مجتمع أو ما يعادلها	3.65	0.39
		بكالوريوس	3.48	0.52
		ماجستير	3.71	0.36
		دكتوراه	3.70	0.35
	سنوات الخدمة	5 سنوات فأقل	3.63	0.37
		6–10 سنوات	3.56	0.44
		11–15 سنة	3.46	0.55
		16 سنة فأكثر	3.27	0.53

0.21	3.78	مدير	المسمى الوظيفي	
0.51	3.42	مساعد مدير		
0.48	3.46	رئيس قسم		
0.45	3.60	رئيس شعبة		
0.37	3.62	موظف ولا يشتغل منصب إداري		
0.44	3.56	الفهرسة المقروءة آليا	المسار التدريبي للبرامج	
0.41	3.65	الأرشيف والأرشفة الالكترونية للوسائط التقليدية والمرئية		
0.43	3.60	التحليل الموضوعي وتكشيف الدوريات		
0.53	3.53	تنظيم خدمات المكتبة ومراكز المعلومات		
0.50	3.44	إدارة البيانات الالكترونية		
0.30	3.57	الأرشفة الالكترونية		
0.42	3.56	مبنى الجمعية (الأردن)	مكان التدريب	
0.43	3.60	الجامعة الأردنية		
0.53	3.53	مبنى الجمعية (البحرين)		
0.42	3.58	ذكر	الجنس	الخدمات الإدارية والإشرافية
0.44	3.36	أنثى		
0.45	3.51	أقل من 25 سنة	العمر	
0.37	3.49	من 25-35 سنة		
0.56	3.52	من 36-45 سنة		
0.34	3.37	أكثر من 46 سنة		
0.42	3.49	ثانوية عامة فأقل	المؤهل العلمي	
0.45	3.47	دبلوم/ كلية مجتمع أو ما يعادلها		
0.41	3.50	بكالوريوس		
0.33	3.69	ماجستير		
0.88	3.21	دكتوراه		
0.42	3.57	5 سنوات فأقل	سنوات الخدمة	
0.45	3.48	6-10 سنوات		
0.31	3.35	11-15 سنة		
0.57	3.28	16 سنة فأكثر		
0.48	3.21	مدير	المسمى الوظيفي	
0.53	3.45	مساعد مدير		
0.46	3.39	رئيس قسم		
0.42	3.52	رئيس شعبة		
0.30	3.65	موظف ولا يشتغل منصب إداري		
0.41	3.47	الفهرسة المقروءة آليا	المسار التدريبي للبرامج	
0.45	3.53	الأرشيف والأرشفة الالكترونية للوسائط التقليدية والمرئية		
0.39	3.61	التحليل الموضوعي وتكشيف الدوريات		
0.44	3.37	تنظيم خدمات المكتبة ومراكز المعلومات		

0.69	3.42	إدارة البيانات الالكترونية		
0.33	3.63	الأرشفة الالكترونية		
0.45	3.50	مبنى الجمعية (الأردن)	**مكان التدريب**	
0.39	3.61	الجامعة الأردنية		
0.44	3.37	مبنى الجمعية (البحرين)		
0.66	3.47	ذكر	**الجنس**	**مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب**
0.55	3.45	أنثى		
0.49	3.50	أقل من 25 سنة	**العمر**	
0.65	3.42	من 25-35 سنة		
0.73	3.41	من 36-45 سنة		
0.54	3.64	أكثر من 46 سنة		
0.68	3.42	ثانوية عامة فأقل	**المؤهل العلمي**	
0.62	3.47	دبلوم/ كلية مجتمع أو ما يعادلها		
0.64	3.48	بكالوريوس		
0.45	3.47	ماجستير		
0.41	3.45	دكتوراه		
0.71	3.42	5 سنوات فأقل	**سنوات الخدمة**	
0.41	3.56	6-10 سنوات		
0.61	3.49	11-15 سنة		
0.48	3.42	16 سنة فأكثر		
0.45	3.55	مدير	**المسمى الوظيفي**	
0.79	3.43	مساعد مدير		
0.58	3.42	رئيس قسم		
0.62	3.57	رئيس شعبة		
0.57	3.40	موظف ولا يشتغل منصب إداري		
0.47	3.56	الفهرسة المقروءة آليا	**المسار التدريبي للبرامج**	
0.54	3.64	الأرشيف والأرشفة الالكترونية للوسائط التقليدية والمرئية		
0.48	3.52	التحليل الموضوعي وتكشيف الدوريات		
0.77	3.26	تنظيم خدمات المكتبة ومراكز المعلومات		
0.88	3.15	إدارة البيانات الالكترونية		
0.68	3.49	الأرشفة الالكترونية		
0.59	3.50	مبنى الجمعية (الأردن)	**مكان التدريب**	
0.48	3.52	الجامعة الأردنية		
0.77	3.26	مبنى الجمعية (البحرين)		
0.28	3.47	ذكر	**الجنس**	**الأداة ككل**
0.30	3.44	أنثى		
0.32	3.45	أقل من 25 سنة	**العمر**	
0.24	3.47	من 25-35 سنة		
0.31	3.47	من 36-45 سنة		

		أكثر من 46 سنة	3.41	0.29
	المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	3.41	0.26
		دبلوم/ كلية مجتمع أو ما يعادلها	3.49	0.29
		بكالوريوس	3.44	0.31
		ماجستير	3.47	0.27
		دكتوراه	3.59	0.25
	سنوات الخدمة	5 سنوات فأقل	3.48	0.29
		6-10 سنوات	3.47	0.30
		11-15 سنة	3.47	0.25
		16 سنة فأكثر	3.31	0.27
	المسمى الوظيفي	مدير	3.45	0.24
		مساعد مدير	3.44	0.28
		رئيس قسم	3.35	0.29
		رئيس شعبة	3.54	0.28
		موظف ولا يشتغل منصب إداري	3.49	0.29
	المسار التدريبي للبرامج	الفهرسة المقروءة آليا	3.46	0.29
		الأرشيف والأرشفة الالكترونية للوسائط التقليدية والمرئية	3.54	0.23
		التحليل الموضوعي وتكشيف الدوريات	3.51	0.31
		تنظيم خدمات المكتبة ومراكز المعلومات	3.41	0.32
		إدارة البيانات الالكترونية	3.44	0.27
		الأرشفة الالكترونية	3.44	0.28
	مكان التدريب	مبنى الجمعية (الأردن)	3.46	0.27
		الجامعة الأردنية	3.51	0.31
		مبنى الجمعية (البحرين)	3.41	0.32

يظهر من الجدول (16) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في جميع مجالات فعالية البرامج التدريبية ككل تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي، المسار التدريبي للبرامج، مكان التدريب)، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم تطبيق تحليل التباين المتعدد (MANOVA) على جميع مجالات فعالية البرامج التدريبية، والجدول (17) يبين ذلك.

الجدول (17)

نتائج تحليل التباين المتعدد (MANOVA) للكشف عن الفروق في مجالات فعالية البرامج التدريبية تبعاً للمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي، المسار التدريبي للبرامج، مكان التدريب)

المتغير	النمط	مجموع	درجات	متوسط	قيمة "f"	الدلالة

		المربعات	الحرية	المربعات		الإحصائية
الجنس	المدربون	0.022	1	0.022	0.090	0.765
قيمة هوتلنج	مناهج البرامج التدريبية	0.142	1	0.142	0.539	0.465
Value(0.063)	المتدربون	0.225	1	0.225	1.244	0.267
F(1.188)	الخدمات الإدارية والإشرافية	0.659	1	0.659	3.629	0.060
Sig(0.321)	مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب	0.285	1	0.285	0.706	0.403
العمر	المدربون	0.137	3	0.046	0.187	0.905
قيمة ويلكس	مناهج البرامج التدريبية	0.132	3	0.044	0.166	0.919
Value(0.924)	المتدربون	0.411	3	0.137	0.756	0.521
F(0.509)	الخدمات الإدارية والإشرافية	0.208	3	0.069	0.382	0.766
Sig(0.935)	مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب	0.612	3	0.204	0.506	0.679
المؤهل العلمي	المدربون	1.173	4	0.293	1.200	0.316
قيمة ويلكس	مناهج البرامج التدريبية	1.043	4	0.261	0.986	0.419
Value(0.816)	المتدربون	1.189	4	0.297	1.642	0.170
F(1.000)	الخدمات الإدارية والإشرافية	0.929	4	0.232	1.280	0.283
Sig(0.462)	مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب	0.220	4	0.055	0.136	0.969
سنوات الخدمة	المدربون	1.385	3	0.462	1.890	0.136
قيمة ويلكس	مناهج البرامج التدريبية	0.429	3	0.143	0.542	0.655
Value(0.834)	المتدربون	1.550	3	0.517	2.853	0.041
F(1.189)	الخدمات الإدارية والإشرافية	0.172	3	0.057	0.316	0.814
Sig(0.280)	مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب	0.998	3	0.333	0.825	0.483
المسمى الوظيفي	المدربون	0.833	4	0.208	0.852	0.496
قيمة ويلكس	مناهج البرامج التدريبية	0.492	4	0.123	0.465	0.761
Value(0.792)	المتدربون	1.042	4	0.261	1.439	0.227
F(1.149)	الخدمات الإدارية والإشرافية	1.454	4	0.363	2.002	0.100
Sig(0.298)	مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب	0.690	4	0.172	0.428	0.788
المسار التدريبي للبرامج	المدربون	0.643	3	0.214	0.878	0.455
قيمة ويلكس	مناهج البرامج التدريبية	0.991	3	0.330	1.250	0.296
Value(0.871)	المتدربون	0.595	3	0.198	1.096	0.355
F(0.902)	الخدمات الإدارية والإشرافية	0.465	3	0.155	0.855	0.467
Sig(0.563)	مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب	1.651	3	0.550	1.366	0.258
	المدربون	24.186	99	0.244		
	مناهج البرامج التدريبية	26.157	99	0.264		
الخطأ	المتدربون	17.922	99	0.181		
	الخدمات الإدارية والإشرافية	17.971	99	0.182		
	مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب	39.900	99	0.403		
	المدربون	28.036	119			
	مناهج البرامج التدريبية	29.099	119			
المجموع المصحح	المتدربون	22.872	119			
	الخدمات الإدارية والإشرافية	23.103	119			

	مواكبة التطورات التكنولوجية في التدريب	45.104	119			

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05≥ α).**

يظهر من الجدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05≥α) في جميع مجالات فعالية البرامج التدريبية تبعاً للمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي، المسار التدريبي للبرامج، مكان التدريب), باستثناء مجال (المتدربون) تبعاً لمتغير سنوات الخدمة, حيث بلغت قيمة "f" (2.853) بدلالة إحصائية (0.041).

ولمعرفة مواقع الفروق تم تطبيق اختبار (scheffe) للمقارنات البعدية في مجال (المتدربون) تبعاً لمتغير سنوات الخدمة, الجدول (18) يوضح ذلك.

الجدول (18)

نتائج اختبار (scheffe) للمقارنات البعدية في مجال (المتدربون) تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

المتغير	المتوسط الحسابي	5 سنوات فأقل	6–10 سنوات	11–15 سنة	16 سنة فأكثر
5 سنوات فأقل	3.63	–	0.07	0.17	**0.36***
6–10 سنوات	3.56		–	0.1	0.29
11–15 سنة	3.46			–	0.19
16 سنة فأكثر	3.27				–

يظهر من الجدول (18) أن الفروق في مجال المتدربون تبعاً لمتغير سنوات الخدمة كانت بين الفئتين (5 سنوات فأقل) و(16 سنة فأكثر), ولصالح الفئة (5 سنوات فأقل) حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.63), بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة (16 سنة فأكثر) (3.27). ولم تظهر فروق دالة إحصائياً بين الفئات الأخرى.

كما تم تطبيق تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن الفروق في مستوى فعالية البرامج التدريبية ككل تبعاً للمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي، المسار التدريبي للبرامج، مكان التدريب), والجدول (19) يوضح ذلك.

الجدول (19)

نتائج تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن الفروق في مستوى فعالية البرامج التدريبية ككل تبعاً للمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي، المسار التدريبي للبرامج، مكان التدريب)

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "f"	دلالة "f" الإحصائية
الجنس	0.014	1	0.014	0.167	0.684
العمر	0.008	3	0.003	0.032	0.992
المؤهل العلمي	0.301	4	0.075	0.878	0.480
سنوات الخدمة	0.335	3	0.112	1.302	0.278
المسمى الوظيفي	0.353	4	0.088	1.031	0.395
المسار التدريبي للبرنامج	0.199	3	0.066	0.773	0.512
مكان التدريب	0.000	0	.	.	.
الخطأ	8.483	99	0.086		
المجموع المصحح	9.698	119			

يظهر من الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) مستوى فعالية البرامج التدريبية ككل تبعاً للمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي، المسار التدريبي للبرامج، مكان التدريب) حيث لم تصل قيم "f" لمستوى الدلالة الإحصائية.

وبالتالي تقبل الفرضية الرابعة للدراسة.

التوصيات

1. التركيز على الموضوعات القابلة للتطبيق العملي
2. اطلاع المشاركين على أحدث الدراسات و الأبحاث و التي لها علاقة بموضوع البرامج التدري
3. اخضاع المتدربين الى اختبار .لاجتياز البرنامج التدريبي, ومنح شهادة البرنامج التدريبي حسب الاستحقاق
4. التطوير المستمر للقاعات التدريبية ومرافقها وتجهيزاتها.
5. ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي.
6. ان يكون هناك متابعة من قِبَل دوائر المشاركين لمعرفة مدى الفائدة التي تحققت من البرنامج التدريبي.
7. تحفيز المدرب من خلال المكافآت التي تشعره بأنه بمستوى اهمية المتدرب

المراجع العربية

1. ارحيم, سوسن, (2002), "**واقع التدريب الاداري في الاردن في القطاعين العام والخاص", رسالة ماجستير غير منشورة**, جامعة اليرموك, الاردن.
2. بن عيشي، بشير، بن عيشي عمار، (2012), "**تأثير تطبيقات تنمية الموارد البشرية على تعظيم الاستثمار في العنصر البشري, دارسة ميدانية على جامعة بسكرة**", ورقة قُدِّمت في الملتقـى الوطنـي الأول حـول دور التنميـة البشريـة في تفعيـل الطاقـات الجامعيـة, جامعـة عباس لغـرور- خنشلـة.
3. الداوي, الشيخ, (2008), **تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية, مجلة الباحث, العدد 6.**
4. الربيع, اسلام, (2010), **فعالية البرامج التدريبية للمعهد الوطني للتدريب في الاردن من وجهة نظر المتدربين, رسالة ماجستير غير منشورة**, جامعة اليرموك, الاردن.
5. الزعبي, هديل ابراهيم نادر(2012), **مستوى فعالية البرامج التدريبية وأثره على تنمية الموارد البشرية في القطاع العام الأردني من وجهة نظر المدربين والمتدربين في المعهد الوطني للتدريب في المملكة الأردنية الهاشمية**". رسالة ماجستير، جامعة اليرموك،
6. الشامسي, سالم (2010), "**قياس فععالية تطبيق التخطيط الاستراتيجي في ادارة وتنمية الموارد البشرية, دراسة ميدانية على وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان**", رسالة دكتوراه, جامعة تشرين, سوريا.
7. شمس الدين, بدر, (2009), "**فاعلية برامج التعلم عن بعد التي تقدمها مراكز التدريب بدولة الكويت في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المشاركين فيها", رسالة ماجستير غير منشورة**, جامعة اليرموك, الاردن.
8. عواوده, وليد, (2010), "**اثر تبني استراتيجية التدريب على الاداء في القطاع العام الاردني", مجلة الدراسات الامنية, ص(93-130), عمان, الاردن,**
9. عيساني, عامر ؛ سلالي, بوبكر, (2012), "**اثر التـدريب والتأهيـل في تحسـين إنتاجيـة المـوارد البشريـة,** ورقة عمل مقدمة في الملتقـى الوطنـي الأول حـول دور التنميـة البشريـة في تفعيـل الطاقـات الجامعيـة, جامعـة عباس لغـرور- خنشلـة.
10. النعيمي, منتهى, (2010), **أثر التدريب على تطوير اداء العاملين في وزارة الصحة العراقية من وجهة نظر المديرين, رسالة ماجستير غير منشورة**, جامعة اليرموك, الاردن.

المراجع الأجنبية

***A Case Study of IGNOU*, Graduates Research Report Stride**, Newdelhi: IGNOU. China, Vol 5, N (3): PP. 382–408.

Choi,Y ,. Dickson, T, (2010), ***"Case study into the benefits of management training programs Impacts on Hotel Employeesturnover and satisfaction level"***, **Journal of Human Development International,** Vol. 10, No. 3, PP. 263 – 279.
Different Countries under the Vision of Competition", **Front Education**,
Gaba, A, (2006), ***The Role of Distance Educationon the Human Resource Development of India,***
Godiwalla, Y,(2012), "***Training and Development of the International US Executive*****", Journal of Modern Accounting and Auditing,** Vol. 8, No. 1, PP. 32-39.
Obisi, C, (2011), "***Employee Training and Development in Nigerian Organisaitons, Some Observations and Agenda for Research",*** **Australian Journal of Business andManagement Research**, Vol.1, No.9, PP. 82-91
Of Latvia: A Strategic Approach", **Journal of Economics and Management, 15.**
Owoyemi, A., Oyelere, M **(2011),** ***Enhancing Employees' Commitment to Organisation through*** **Resource Hospitalitiy and tourism**, Vol.9, PP.103-116.
Resource Management in Australian Organisations", **Human Resource**
Sarnovičs, A, (2010), **"*Human Resource Development In Organizations Of Public Administration***
Smith, Andrew, Smith, Erica, (2007), "***The Role of Training in the Development of Human Training,*** **International Journal of Business and Management,** Vol. 6, No. 7.
Xie, J., Huang, E, (2010), ***"Comparative Analysis of Human Resource Development between***